

УДК 349.22

В. В. Керницька*магістр права Інституту права ім І. Малиновського
(Національний університет «Острозька академія»)*

ПРАВО НА СТРАЙК ТА ПОРЯДОК ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Закріплене у Конституції України право на страйк є гарантією забезпечення та захисту працівниками своїх соціальних та економічних інтересів, котрі становлять невід'ємний елемент демократичного суспільства.

На сьогоднішній день питанню дослідження правової природи права на страйк та процедури його реалізації присвячено чимало науково-теоретичних робіт та праць. Це є очевидним, адже щороку збільшуються випадки порушення права працюючих на страйк їх роботодавцями.

До науковців, які прямо чи опосередковано дослідили дану тематику слід віднести Анісімову Л. М., Баглай М. В., Беззубко Л. В., Бурака В. Я., Болотіну Н. Б., Запару С. І., Іванова С. О., Кисельова І. Я., Клівера Є. П., Лазора В. В., Лушнікова А. М., Лушнікову М. В., Лютова М. Л., Миронова В. К., Мурашина О. Г., Нуртдінову А. Ф., Пилипенка П. Д., Прокопенка В. І., Слюсаря А. М., Стадника М. П., Чанишеву Г. І., Швець Н. М. та інших.

Метою статті є висвітлення нормативно-правової бази, що регулює право на страйк, а також дослідження порядку реалізації працівниками даного права та випадків його заборони.

© Керницька В. В., 2013

© Національний університет «Острозька академія», 2013

Для досягнення мети визначені наступні завдання:

- проаналізувати чинне законодавство, що регулює право на страйк;
- розкрити зміст права на страйк та виділити його основні ознаки;
- висвітлити порядок реалізації працівниками права на страйк;
- розглянути гарантії, що встановлюються для осіб, що беруть участь у страйку;
- визначити випадки заборони страйку.

На національному рівні право на страйк регулюється, перш за все, Конституцією України, а також Кодексом законів про працю, Кримінальним кодексом України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо. А також міжнародними нормативно-правовими документами, а саме Європейською соціальною хартією 1961 року та Міжнародним пактом про економічні, соціальні й культурні права 1966 року.

Виходячи зі змісту статті 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Зазначене визначення поняття сформульовано якнайвужче, бо у широкому розумінні сутність страйку полягає у тискові на роботодавців або державу з метою захисту працівниками своїх політичних і економічних інтересів. Тому в Україні не може бути використано такий різновид страйку як страйк солідарності [1, с. 374]. А це вказує на те, що держава визнаючи право на страйк тут же обмежує його [2, с. 99].

Швець Н. М. у своїй дисертації виокремила такі головні ознаки страйку, а саме:

- тимчасовість;
- колективність дій учасників страйку;
- добровільність;
- організований характер;
- проведення страйку лише працюючими найманими працівниками [3, с. 3].

Також нею було запропоновано запровадити в національному законодавстві поняття попереджувальний страйк і закріпити його визначення: «Попереджувальний страйк – це добровільне припинення роботи працівниками на один день, що допускається до початку проведення примирних процедур, про що власника повинно бути письмово попереджено не пізніше ніж за 48 годин» [3, с. 4].

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу, організацію роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не пізніше як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за 15 днів.

Як правило, участь у страйку можлива виключно на добровільних засадах [4, с. 234]. Факт примушування до страйку та перешкоджання участі в ньому не допускається. Порушення даної засади, якщо воно вчиняється шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій, є злочином та тягне за собою кримінальну відповідальність за статтею 174 Кримінального кодексу України [5].

Законодавчо встановлено, що право на страйк може бути здійснено лише як колективне право. Однак, використання цього колективного права у країнах з ринковою економікою ставиться у досить жорсткі рамки. По-перше, дозволяючи у певних рамках законні страйки, до незаконних зараховується величезна кількість найефективніших різновидів страйків. Незаконними визнаються у різних країнах (і в Україні також) політичні страйки, загальні страйки, страйки солідарності, сидячі страйки (страйки, під час яких працівники не покидають підприємство), раптові страйки, «дикі страйки» (не схвалені профспілковим керівництвом) тощо. По-друге, в більшості випадків у західних країнах незаконність страйків визначається судовою та адміністративною практикою за допомогою правових доктрин і юридичних конструкцій, що спираються на загальні принципи права. Ці принципи суттєво впливають на можливості працівників чинити тиск на роботодавців і задовольняти свої вимоги. Прикладом таких принципів є перш за все доктрина «злочинних цілей і засобів». Згідно з цією доктриною страйк визнається незаконним у разі незаконності його цілей

(вимог, що висуваються) або засобів (форм і методів страйкової боротьби) [1, с. 377].

Професором Ніппердеєм Р. були сформульовані ознаки законного страйку. Згідно них страйк вважається законним якщо:

- стосується вимог у сфері умов праці;
- спрямований проти контрагента за колективним договором;
- має на меті врегулювання колективних трудових відносин;
- цілі страйку не суперечать принципам трудового права;
- перед його початком вичерпано всі можливості мирного вирішення конфлікту;
- методи проведення страйку лояльні і виключають насильство;
- якщо страйк соціально невиправданий, інша сторона має право також застосовувати соціально невиправдані методи;
- страйком керує профспілкова організація [1, с. 379].

Також, певною особливістю є те, що, залежно від умов конкретної країни, суди можуть розширити чи звужити межі законності страйку. Таким чином, регламентація страйків не зводиться до прямих заборон та придушення, а є досить гнучкою [6, с. 692].

У чинному законодавстві відсутнє визначення порядку розгляду й підсудності спорів, що пов'язані з визнанням страйків незаконними. З огляду на характер спірних правовідносин, Швець Н. М зауважує, що такі справи належить розглядати судам за місцем розташування підприємства, на якому оголошено страйк. У разі оголошення галузевого, територіального чи національного страйку власники або їх представники мають звертатися до суду за місцезнаходженням органу (особи), що очолює страйк [3, с. 8].

Як вважає Анісімов Л. Н., на сьогодні законодавством України встановлено низку гарантій для учасників страйків, а саме – участь працівника у страйку не може вважатись порушенням трудової дисципліни і підставою для розірвання трудового договору, оскільки його дії щодо припинення роботи дозволені законом [7, с. 59].

У той самий час законодавство України не передбачає гарантій для працівників, які брали участь у страйку, що пізніше був визнаний незаконним. Відповідно до ч. 1 ст. 28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Через те, працівники після доведення до їх відома рішення суду про незаконність страйку притягуються до дисциплінарної відповідальності незалежно від припинення такого страйку. Тобто визнається порушенням трудової дисципліни участь у незаконному страйку як до розгляду справи судом, так і після прийняття ним рішення. В цьому випадку працівник може бути звільнений за прогул, оскільки на сьогодні Кодекс законів про працю України не доповнений спеціальним пунктом, що буде визнавати участь у незаконному страйку самостійною підставою припинення трудового договору з ініціативи власника [2, с. 100].

Час участі у страйку, що визнаний судом незаконним, не зараховується до загального стажу роботи. Але на час страйку за працівниками, що беруть у ньому участь, зберігається місце роботи та посада. За словами Кисельова І. Я., на даний час у більшості країн визнано, що страйк, будучи правом, закріпленим у законі, веде до призупинення трудових відносин [4, с. 183]. Тобто по закінченні страйку його учасники у

принципі підлягають відновленню на своїх робочих місцях, а працівники, що їх заміняли, мають бути звільнені.

Українське законодавство закріплює випадки заборони страйку. Він не може бути проведений за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, катастрофам, аваріям, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Разом з тим, забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку. У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України [8, с. 271]. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Варто зазначити, що страйк – це не єдиний спосіб реагування та захисту працівників від дій чи бездіяльності роботодавця. Існують також такі акції протесту як збори, мітинги, походи, демонстрації тощо, і усі вони мають свої характерні ознаки. Однак, мова йде про страйк, тому варто зазначити найбільш важливі відмінні його риси від інших акцій протесту.

Найпершою рисою, що відрізняє страйк від інших акцій соціального протесту є його учасники, якими можуть бути тільки працівники підприємств, установ чи організацій, а учасниками ж колективних акцій – будь-хто з громадян України незалежно від їх соціального статусу. По-друге, в теорії держави і права до числа політичних відносять з-поміж інших і право на проведення зборів, мітингів, демонстрацій. Право ж

працівників на страйк розглядається як одне із соціально-економічних прав. По-третє, на відміну від страйку, під час маніфестацій працівники не припиняють роботи, бо такі дії розглядатимуться як грубе порушення трудової дисципліни. Здебільшого акції протесту проводяться у вільний від роботи час. Їх проведення не передбачає попередніх примирних процедур. На відміну від оголошення страйку, вони допускаються лише за наявності дозволу місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування [3, с. 11].

Насамкінець, варто відмітити про причини здійснення страйків працюючими. Швець Н. М. класифікує їх на дві групи – об'єктивні і суб'єктивні. Під об'єктивними розуміються такі, як відсутність у керівництва необхідних професійних знань, які забезпечили б виконання статутних завдань і розвиток виробництва, стратегії ефективного розвитку підприємства, умінь і навичок працювати в жорстких умовах ринкової економіки, а також брак маркетингових досліджень, що спричиняє погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрату попиту на його продукцію тощо. До суб'єктивних причин слід віднести неухвалене ставлення керівників до потреб працівників, ігнорування їх вимог, використання коштів підприємства в інших цілях, порушення принципу справедливого розподілу прибутку. В окремих випадках ними виступають також невиправдано завищені вимоги страйкарів щодо розміру заробітної плати [3, с. 15].

Отже, опираючись на поставлені мною завдання для розкриття мети даної статті, перш за все, варто зазначити, що право на страйк регулюється низкою нормативно-правових актів, головними з яких є Конституція України, Кодекс законів про працю, Кримінальний кодекс України, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)», Європейська соціальна хартія, Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права тощо.

Виходячи зі змісту норм українського законодавства, під страйком розуміють тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйку притаманні такі основні ознаки, як:

- тимчасовість;
- колективність дій учасників страйку;
- добровільність;
- організований характер;
- проведення страйку лише працюючими найманими працівниками.

Для законного проведення страйку необхідне письмове попередження органу (особи), що очолює страйк, яке спрямоване до роботодавця або уповноважену ним особу, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців. Таке письмове попередження повинно надійти не пізніше як за 7 днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за 15 днів.

На жаль, у чинному законодавстві відсутнє визначення порядку розгляду й підсудності спорів, що пов'язані з визнанням страйків незаконними. А це, може слугувати затягненням вирішення спору та створенням бунтівних стосунків з боку працюючих.

Попри все, українське законодавство встановлює гарантії для учасників страйку, а саме – участь працівника у страйку не може вважатись порушенням трудової дисципліни і підставою для розірвання трудового договору, оскільки його дії щодо припинення роботи дозволені законом. Однак, все те ж законодавство не передбачає гарантій для

працівників, які брали участь у страйку, що пізніше був визнаним незаконним.

В законодавстві України також передбачені випадки заборони страйку. Вважається, він не може бути проведений за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, катастрофам, аваріям, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Так само забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

Таким чином, можна стверджувати, що право на страйк відіграє важливу роль у професійному житті кожного працівника. Адже, воно являється гарантією на належні умови праці та дієвим способом встановлення відносин соціального партнерства між роботодавцями та працівниками.

Список використаних джерел

1. Венедиктов В. С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники / В. С. Венедиктов. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
2. Чередниченко Н.В. Сутність та гарантії реалізації права на страйк // Науково-теоретична конференція викладачів, аспірантів, співробітників та студентів юридичного факультету : тези доповідей: у 3-х ч., Суми, 20 квітня 2011 р. / Відп. за вип.: С. І. Дегтярьов, В. І. Горевий / Н. В. Чередниченко. – Суми, 2011. – Ч.1. – С. 99-102.
3. Швець Н. М. Право на страйк та механізм його реалізації : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05. / Н.М. Швець. – Х., 2008. – 18 с.

4. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби: Проспект, 2005. – 360 с.
5. Кримінальний кодекс України, від 05 квітня 2001 року. № 2341-III.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стереотип. / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
7. Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора / Л.Н. Анисимов / Трудовое право. – М. : ИД Управление персоналом – 2006 – №6. – С. 54-61.
8. Конституція України. Науково-практичний коментар / [В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Groшевий, В. Ф. Погорілко та ін.] – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 803 с.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 137/98.
10. Конституція України, від 28 червня 1996 року. – № 254к/96-ВР.

Керницька В. В.

Право на страйк та порядок його реалізації у трудових правовідносинах

Стаття розкриває характеристику нормативно-правової бази, яка регулює право на страйк. Додатково обґрунтований порядок реалізації даного права працівниками підприємств, установ, організацій, а також випадки його заборони.

Ключові слова: страйк, попереджувальний страйк, трудовий спір (конфлікт), трудова дисципліна, акції протесту.

Керницькая В. В.

Право на забастовку и порядок его реализации в трудовых правоотношениях

В статье раскрыта характеристика нормативно-правовой базы, регулирующей право на забастовку. Обоснован порядок реализации данного права работниками предприятий, учреждений, организаций, а также случаи его запрета.

Ключевые слова: забастовка, предупредительная забастовка, трудовой спор (конфликт), трудовая дисциплина, акции протеста.

Kernytska V. V.

The right to strike and the order of implementation of labor relations

The article reveals the characteristics of the legislative base that regulates the right to strike. It prescribes the procedure for the realization of these rights by the employees of enterprises, institutions and organizations, as well as events of its prohibition.

Key words: strike, warning strike, labor dispute (conflict), labor discipline protest.